

## A társadalmi kapcsolathálózatok nemi aspektusai

Kürtösi Zsófia<sup>1</sup> ✓

*A társadalmi kapcsolathálózatok vizsgálatának hasznosságát több társadalomtudomány is felfedezte, és gyümölcsözően alkalmazza a hálózati megközelítést saját kutatási területén a különböző társadalmi szereplők közt fennálló kapcsolatok elemzésére, a hálózati tagok viselkedésének magyarázatára. Jelen tanulmány az egyének közt fennálló interakciós formációkat állítja a középpontba és ezek nemek szerinti esetleges eltéréseit kívánja bemutatni. A hálózati jellemzők ismertetésénél a munkaszervezetben belüli és azon kívüli hálózatok jellemzése mellett kitérünk a különböző életszakaszokban a kapcsolathálózatban megmutatkozó nemi különbségekre, valamint a hasonlósági alapon történő választás működési mechanizmusaira.*

*Kulcsszavak: hálózati megközelítés, nemi különbségek, hálózatok a szervezetben*

### 1. Bevezetés

A kapcsolatok elemzése, a hálózati megközelítés a szociológia egyik legfiatalabb elméleti-módszertani irányzatának tekinthető. Újszerű módszereit, megközelítésmódját más társadalomtudományok is felfedezték, és gyümölcsözően alkalmazzák saját kutatási területeiken a különböző társadalmi szereplők és csoportok közötti kapcsolatok elemzésére, struktúrájuk vizsgálatára, viselkedésük magyarázatára.

Tágabb értelemben a társadalmi kapcsolathálózatok cselekvők jól körülhatárolt csoportjából, valamint a köztük fennálló kapcsolatokból állnak (Wasserman–Faust 1994). E társadalmi cselekvők éppúgy lehetnek egyének, mint szervezetek vagy más kollektív társadalmi egységek, a kapcsolatokat pedig a közöttük létrejövő meghatározott típusú kötések halmazaként határozhatjuk meg. E kötések különböző tartalommal bírhatnak, így jelenthetnek anyagi vagy nem anyagi erőforrás-transzfer (pl. kölcsön, tanácsadás, információ, javak cseréje), biológiai kapcsolatot (rokonság, házasság), fizikai összeköttetést, társulást, csoporthoz tartozást, értékítéletet (barátság, tisztelet kifejezése) vagy éppen formális kontaktust.

Jelen tanulmány kizárólag az egyének közt fennálló interakciós formációkra koncentrál, és ezek nemek szerinti esetleges eltéréseit kívánja bemutatni különös tekintettel a munkaszervezetekben működő kapcsolathálózatokra, kitérve azokra a korábbi életszakaszokban megjelenő hálózati különbségekre, melyek befolyásolhatják a nemek eltérő viselkedését, kapcsolat kialakító magatartását a munkahelyeken.

---

<sup>1</sup> Kürtösi Zsófia, egyetemi tanársegéd, SZTE Gazdaságtudományi Kar Marketing-Menedzsment Tanszék (Szeged)

## 2. Hálózati szemléletmód

A kapcsolathálózati megközelítés egyik alapvető jellemvonása – mely megkülönbözteti azt más, koherensebb elméleti irányzatoktól – abban áll, hogy az egyéni cselekvők és az őket jellemző attribútumok helyett a cselekvők közötti kapcsolatokat állítja a vizsgálat középpontjába. A hálózati szemléletmód azt sugallja, hogy a társadalmi folyamatok és az egyéni eredmények az aktorok közötti kapcsolati mintázatok által alapvetően meghatározottak (Blau 1989, Granovetter 1996) az olyan szorosan az egyénhez rendelhető tulajdonságok esetében is, mint a nem. A hálózati szemléletmód hangsúlyozza a társadalmi beágyazottságot, így téve különbséget a kapcsolati kölcsönhatások eredményeként értelmezhető társadalmi nem (*gender*) és a genetikailag meghatározott biológiai nem (*sex*) között.

A különböző társadalmi helyzetekre adott válaszok nemek szerinti eltéréseit a hálózati elmélet a személy-központú magyarázatoktól eltérően a kapcsolathálózatok különbségeivel, ezek működésének törvényszerűségeivel magyarázza. Az elmélet szerint az emberek egyes életszakaszaiban az őket körülvevő kapcsolatok készletében bekövetkező változások indukálják a mégoly stabilnak látszó egyéni jellemzők, attitűdök, értékek változását, az esetleges stabilitások hátterében pedig szintén a hálózati viszonyok alapvető jellemzőinek stabilitása áll (Smith-Lovin–McPherson 1993). Ugyanakkor egy visszahatás is azonosítható, hiszen nemcsak a kapcsolatok befolyásolják az egyének lehetőségeit és ezen keresztül további életútjukat, hanem az élethelyzetek is visszahatnak az egyének kapcsolati köreire.

A nemet, mint alapvető elemzési kategóriát is figyelembe vevő hálózati kutatások nem tekinthetnek vissza hosszú múltra, ilyen jellegű vizsgálatok a '70-es évektől indultak és elsősorban olyan területekre koncentráltak, melyek a férfiak és nők kapcsolathálózatának eltéréseit illetve ezek mértékét elemzik, a különbségek esetleges forrásait kutatják és azokat a lehetséges következményeket, melyeket a kapcsolati hálózatok az egyének életútjára, lehetőségeire gyakorolnak. Az egyéni hálózatok vizsgálata mellett elterjedtek az ún. teljes hálózat vizsgálatok is, melyek a cselekvők jól körülhatárolt csoportján belüli kapcsolatrendszerek összességének feltárására törekedtek. A szervezeti kutatások kiváló terepet nyújthatnak az ilyen típusú vizsgálatoknak, mivel a szervezeti tagság általában egyértelműen determinálja a hálózati határokat. A szervezeten belüli kapcsolathálózatok nemek szerinti vizsgálata többek közt arra kíván fényt deríteni, hogy a nők és férfiak milyen kapcsolati stratégiákat követnek a szervezetben, szervezeti viselkedésük eltérő-e, és ha igen, eredményeik mennyiben lehetnek következményei a kapcsolati mintázatoknak, az interakciós minták szervezeti szintek szerinti vizsgálata pedig a kisebbségi-többségi csoportok hálózati magatartását is elemzési körébe vonja.

A továbbiakban néhány olyan interakciós jellegzetesség kerül bemutatásra, mely már a gyermekkorban kialakul, és meghatározója lehet a kapcsolatok formálódásának a nők és férfiak későbbi életciklusaiban.

### **3. A társadalmi kapcsolathálózatok nemi differenciáltsága**

#### *3.1. Gyerekkori hálózatok jellemzői*

Ha feltételezzük, hogy a nők és férfiak kapcsolathálózati jellemzői, hálózatokban betöltött eltérő helyzetük az információhoz és lehetőségekhez való hozzáféréseken keresztül befolyásolja későbbi életútjukat, akkor meg kell vizsgálni a korai életszakaszokban megjelenő olyan nemek közti különbségeket, melyek determinálják a későbbi kapcsolati mintázatokat és kapcsolatkialakító folyamatokat.

A gyerekkori interakciók vizsgálatánál a kutatók elsősorban a kapcsolatok homofilikus jellegére figyeltek fel: a gyerekek szívesebben játszanak hozzájuk hasonlók társaságában. A hasonlóság jelen esetben nemi hasonlóságot jelent, ugyanakkor érdemes megjegyezni, hogy bár a nemi identitás kialakulását a pszichológusok 4-5 éves kor környékére teszik (Cole–Cole 2001), a hasonló neműek preferálását már ennél fiatalabb korban is kimutatták (La Freniere és szerzőtársai 1984). Ez arra enged következtetni, hogy a nemi preferencia valószínűleg a viselkedéskompatibilitásból ered, ugyanakkor a kutatások csekély száma miatt nem lehet elvetni azokat a magyarázó elméleteket sem, melyek a nemi azonosítás (mind a saját, mind a másik gyermek) képességére épülnek, és melyek szerint a gyerekek az „olyan mint én” játszótársakat preferálják, vagy azon elméleteket, melyek a felnőttek azonos neműekkel való játékot megerősítő szerepére koncentrálnak (La Freniere és szerzőtársai 1984, 1963. o.).

További kutatások folytak a játzó-csoport méretében megmutatkozó különbségekre. Lever (1978) 10-11 éves gyerekek játékainak komplexitását elemezve azt találta, hogy a lányok és fiúk kapcsolati csoportmérete fiatal korban eltéréseket mutat: míg a fiúk általában a nagyobb csoportformációkat kedvelik a játékok során, a lányok csoportmérete a vizsgálatban ritkán érte el a 10 főt. A lányok arról számoltak be, hogy jobban kedvelik egyetlen jóbarát társaságát, mint egy kisebb csoportét. A lányok diadikus kapcsolatok iránti preferenciáját Benenson (1993) is megerősítette egy 4 és 5 éves gyerekeket vizsgáló kutatás eredményeként. Ugyanakkor Lever (1978) azt is megjegyzi, hogy azok a lányok, akik inkább vesznek részt komplex, nagyobb csoportméretet kívánó játékokban, jobban kedvelik a nagyobb baráti csoportokat. Mivel a gyerekkori játékoknak, különösen a csapatjátékoknak nagy szerepe lehet a stratégiai gondolkodás elősegítésében, a kooperatív és kompetitív szerepek gyakorlásában, valamint olyan társas készségek elsajátításában, melyek a későbbiekben hasznosak lehetnek az erős versenyhelyeztetel és hierarchikus viszonyokkal jellemezhető szervezeti bürokráciákban, Lever szerint az ezekben megmutatkozó nemi különbségek hatással lehetnek a későbbi sikeres karrierutakra. A játékokban felfedezhető nemi különbségek forrásait tekintve Lever (1978) elsősorban kulturális és történelmi okokat azonosít.

A csoportméret nemi különbségeire fókuszáló kutatások mellett vizsgálatok születtek arra vonatkozóan is, hogy e korai életszakaszban hogyan reagálnak a gyerekek az ún. intranzitív érzelmi kapcsolatokra. Az érzelmileg kiegyensúlyozatlan triádok, például mikor A személy pozitívan viszonyul B-hez, B pedig C-hez, de A nem szereti C-t, érzelmi feszültséget, szorongást indukálnak, és az érzelmi egyensúly helyreállítását célzó cselekvésre ösztönzik az egyént (Heider 1946, Hallinan–Hutchins 1980). A kapcsolatok érzelmi egyensúlyának helyreállításában nemi eltérések detektálhatók: míg a fiúk inkább újabb barátság kötésével oldják fel az ellentétet, a lányok megszakítják az intranzitív kapcsolatokat (Eder–Hallinan 1978) és gyakrabban választják a zárt diád kapcsolati formát. Az azonos neműek diádjába bekapcsolódni kívánó harmadik személy neme is meghatározó, mivel az ellenkező nemű intranzitív kapcsolatokat jobban tolerálják a gyerekek, mint az azonos neműekre vonatkozót, ugyanakkor emellett az is jellemző, hogy az intranzitivitást szívesebben oldják meg hasonló nemű kapcsolat hozzáadásával (Smith-Lovin–McPherson 1993, 231. o.).

Az említett felfedezések felhívják a figyelmet arra, hogy a korai életszakaszban kialakuló kapcsolati mintázatok hatással lehetnek a felnőttkori társas készségekre és kapcsolati preferenciákra, valamint bizonyos mértékben felelősek lehetnek a nők és férfiak társadalmi világának szeparálódásáért.

### 3.2. *Felnőttkori hálózatok*

A felnőttkori hálózatok jórészt megőrzik azokat a jellemzőket, melyek már a gyerekkorban tapasztalhatók, ugyanakkor az életút különböző állomásai, az eltérő élethelyzetek, különösen a gyermekvállalás, illetve a fizetett és otthoni munka aránytalan megosztása általában tovább növeli a különbségeket a nők és férfiak kapcsolathálójában (Wellman 1985).

A homofília, azaz a hasonlóak választása nemcsak a gyerekkori, hanem a felnőttkori választott hálózatoknak is alapvető jellemzője: a hálózati alanyok szívesen lépnek kapcsolatba olyanokkal, akik hozzájuk hasonló tulajdonságokkal rendelkeznek olyan jellemzők tekintetében, mint például a kor, a nem, az etnikum vagy az iskolai végzettség. A felnőttkori ego-centrikus hálózatok nemek szerinti homogenitásának vizsgálatánál ugyanakkor figyelembe kell venni a rokoni és nem rokoni, illetve a szomszédsági kapcsolatok arányát, ezek ugyanis növelik az egyén kapcsolatainak kor és nem szerinti heterogenitását (Marsden 1991). Amerikai vizsgálatok szerint a nők beszélgetési hálózataiban több a rokonsági és szomszédsági kapcsolat, míg a férfiak kapcsolathálójában nagyobb a munkakapcsolatok aránya, ami inkább homogénebbé teszi a hálót<sup>2</sup> (Wellman 1985, Smith-Lovin–McPherson 1993). Egy

<sup>2</sup> Ez a nemi eltérés nyilvánvalóan eredhet az amerikai munkaerő-piac jellegéből is, hiszen az Egyesült Államokban – elsősorban a nők körében – a magyarországinál jóval elterjedtebbek az olyan, a munkaerő-piac rugalmasságát elősegítő foglalkoztatási formák, mint a részmunkaidős foglalkoztatás. Ezt az elgondolást látszik megerősíteni az az 1986-ban végzett, hét ország (többek közt Magyarország) repre-

Magyarországon 1999-ben a TÁRKI által végzett, a bizalmas kapcsolatokat feltáró vizsgálat megerősítette, hogy a rokonai kapcsolatokban kevésbé érvényesül a nem szerinti homogenitás, míg a nem családi kapcsolatok inkább homogének nemek szerint (a teljes mintában a nem-rokonai kapcsolatok közt az azonos neműek aránya meghaladta a 76 százalékot) (Albert-Dávid 1999). Természetesen a hálózati tartalmak (pl. barátság kapcsolat, kommunikációs kapcsolat, támogató kapcsolat) befolyásolhatják a hálózatok nemi homogenitását, ugyanakkor a nem szerinti kapcsolati „belterjesség” a legtöbb hálózati tartalom esetén általános tendencia.

A gyermekkorban jellemző nemek szerinti különbségek a hálózatok méretében részben megőrződnek a felnőttkori hálózatokban is. Bár a nők és férfiak kapcsolathálójának egészét tekintve nem találtak különbségeket a nemek között (Smith-Lovin-McPherson 1993), a diadikus kapcsolatok preferálása azonban felnőttkorban is erősebb a nők esetében. Stokes és Levin (1986) kutatása arra világított rá, hogy míg a férfiaknál a magányosság érzet megítélését elsősorban a kapcsolathálójuk sűrűsége határozza meg (minél sűrűbb a hálózatuk, annál kevésbé érzik magukat magányosnak), addig a nők az intimebb, diadikus kapcsolatok megléte vagy hiánya alapján ítélik az egyedüllét érzését.

A felnőttkori hálózati jellemzők nemi különbségeinek jelentős része a produktív és reprodukzív feladatok egyenlőtlen megosztásából eredeztethető. Bár a fejlett társadalmakban a nők fizetett munkában való részvétele emelkedik (kivéve a volt szocialista országokat, ahol némi visszaesés tapasztalható), munkaerő-piaci pozíciójuk erősödik, a családban betöltött szerepük, az öregek, betegek és gyermekek gondozásáért való egyszemélyes felelősségük általában nem kérdőjeleződik meg. Ez a munkamegosztás nyilvánvalóan befolyásolja kapcsolathálójuk alakulását, hiszen a gyermeknevelésben való hangsúlyosabb részvétel olyan társas körökbe vonzza a nőket, melyek elsősorban a családdal és rokonsággal kapcsolatos információk, értékek és lehetőségek áramlását segítik, míg a férfiak kapcsolati köre elsősorban a karrierhez, munkához, és a szabadidős tevékenységekhez nyújt információkat és hozzáférési lehetőségeket (Smith-Lovin-McPherson 1993). Ezt megerősíteni látszik, hogy Wellman (1985) vizsgálatában az egyedülálló nők és férfiak kapcsolathálói nem különböznek jelentősen. A vizsgálat azt sugallja, hogy a hálózatok nemi különbségei eltűnnek, vagy legalábbis lényegesen csökkenhetnek, ha kontrolláljuk a családi állapotot, a gyerekek létét vagy hiányát, és a foglalkoztatotti státuszt. Az eltérő léthelyzetek befolyásolják a kapcsolatok alakulását, melyek az információhoz és más erőforrásokhoz való hozzáférést segítve visszahathatnak az élethelyzetekre (pl. a lehetséges karrier-utakra).

---

zentatív mintáján készített összehasonlító vizsgálat is, mely karakterisztikusan magyar jellegzetességnek mutatta a baráti és munkatársi kapcsolatok közt lévő jelentős átfedést. A kutatók ezt elsősorban az akkoriban Magyarországot jellemző, mindkét nem képviselőit érintő, szokatlanul hosszú munkaidőnek tudták be, hiszen a második gazdaságban is munkát vállalók jelentős részének nem volt ideje a munkahelyen kívüli baráti kapcsolatok ápolására (Utasi 1991).

A kapcsolati struktúrák eltéréseit, interakciós hajlandóságukat az emberek magukkal viszik azokba a munkaszervezetekbe, ahol életük jelentős részét töltik, ugyanakkor a szervezetek földrajzi, méretbeli korlátaikkal behatárolják a szervezeti alanyok lehetőségeit kapcsolati stratégiájuk kialakítására és végrehajtására.

#### 4. Hálózatok a munkaszervezetben

##### 4.1. A munkahelyi hálózatok jellemzői

A munkahelyi kapcsolathálózatok – a szervezeten kívüli hálózatokhoz hasonlóan – nagyon sokszínűek, tartalmukat tekintve sokfélék lehetnek. Általában magukba foglalják a kommunikációs, tanácsadási, karrier-támogató, valamint barátság- vagy tisztelethálózatokat egyaránt, azaz tartalmaznak mind instrumentális, mind expresszív elemeket. Instrumentálisnak nevezhetünk egy hálózatot, ha „az alanyok számukra értékes javak, szolgáltatások vagy információk biztosítására tett erőfeszítések közben lépnek kapcsolatba egymással” (Knoke–Kuklinski 1982, 16. o.). Az instrumentális kötések általában gyengébbek, ugyanakkor fontos forrásai azoknak a technikai információknak, melyek az egyéneket munkájuk hatékonyabb elvégzésében segítik. Az expresszív hálózatokban az egyének az egymás iránti vonzódás, tisztelet vagy éppen utálat érzéseit fejezik ki (Knoke–Kuklinski 1982), ezek a hálózatok elsősorban „érzelmi” erőforrásokat biztosíthatnak, erősebbek, intímebbek az instrumentális kötésekénél. Ezeket a hálózati tartalmakat a kutatók általában egymástól elkülönítve igyekeznek vizsgálni, azonban a szervezeti lehatároltság miatt gyakoriak az átfedések, így például a szervezeten belüli barátság-hálózatok másként „viselkednek”, mint azok a barátság-hálózatok, melyeket nem korlátoznak szervezeti keretek. A szervezeti „barátságok” a döntéshozatal rendszerei is, mobilizálják az erőforrásokat, megkönnyítik az információ áramlását, így struktúrájukban hasonlíthatnak az instrumentális hálózatokra (Lincoln–Miller 1979).

A szervezeten belüli kapcsolatok másik fontos jellemzője, hogy ezek a kapcsolatok erősen függenek nemcsak a személy egyéni preferenciáitól, hanem a szervezeti struktúra által nyújtott lehetőségektől és korlátoktól is: az egyes emberek kapcsolati elérhetősége erősen lehatárolhatja az egyéni választási lehetőségeket. A szervezeten belüli társadalmi kapcsolathálóok ezért különbözhetnek a szervezeten kívüli hálózatoktól: a szervezeten kívüli hálózatokban, különösen az erős kötések esetén gyakori a homofiliára való hajlam, a munkaszervezetekben azonban a szervezeti alanyok egyéni jellemzők szerinti összetétele eleve meghatározott, ami korlátozhatja a választásokat. McPerson és Smith-Lovin (1987) ennek tesztelésére négy dimenzióban (nem, életkor, foglalkozás, végzettség) vizsgálta a barátság-kapcsolatok hasonlóságát önkéntes szervezetekben, majd megpróbálta elkülöníteni a szereplők elérhetőségi korlátaiból fakadó indukált homofiliát, illetve az egyéni preferenciák eredményeként létrejövő választott homofiliát. Kérdésük az volt, hogy a megfigyelt

homofília, ami különösen a nem és életkor tekintetében volt erős, mennyiben tudható be a szervezeti összetételnek. A kutatás eredményei szerint a nem, a kor és a foglalkozás tekintetében az indukált homofília nagyobb volt, mint a választott, míg a végzettség esetében ennek ellenkezője volt igaz (McPerson–Smith–Lovin 1987, 375. o.). A vizsgálatban azt is kimutatták, hogy a csoportmérettel nő a homofília is, mivel a nagyobb csoport több lehetőséget biztosít a hasonló jellemzőkkel rendelkezők elérésére. A hasonlóság-elv vizsgálatánál a szociodemográfiai változókon túl érdemes olyan speciális jellemzőket is vizsgálni, mint a szervezetbe való belépés dátuma. Wagner, Pfeffer és O'Reilly (1984) a szervezetben kialakuló kommunikációs hálózatok vizsgálatánál azt találta, hogy a közel azonos időben szervezetbe lépők összetartóbb csoportot alkotnak. Ennek oka, hogy a korábbi belépőknek jól kialakult kommunikációs hálózata van, az újonnan belépők azonban szeretnének kapcsolatok kiépíteni, így azokkal kommunikálnak elsősorban, akiknek a kommunikációs kapacitásai még nincsenek lekötve.

Ugyanakkor a munkaszervezetekben nem feltétlenül a társadalmi hasonlóság az, amire az alanyok kapcsolataikban elsődlegesen törekednek. Az egyes egyének számára az jelent előnyt, ha magasabb státuszúakkal, nagyobb hatalommal, befolyással bíró emberekkel tartanak fenn kapcsolatot, hogy így jussanak hozzá értékes erőforrásokhoz. A magas státusz, hatalom, befolyás korrelálhat néhány fontos egyéni jellemzővel (pl. nem, etnikai hovatartozás), így a homofília az egyik dimenzióban automatikusan homofiliát jelenthet a másik dimenzióban is egy adott csoport tagjai számára (Blau 1977), a személyes jellemzők hasonlósága pedig megkönnyíti a bizalom kialakulását, a kommunikációt és az egyéni érdekek összehangolását (Lincoln–Miller 1979).

#### *4.2. A hasonlóság elv működése, társas identitás a munkahelyen*

A hasonlósági alapon történő kapcsolat kialakítás az egyik legjellemzőbb kontaktusteremtő stratégia mind a szervezetben, mind a szervezet határain kívül. Az, hogy az egyén miként határozza meg a hasonlóság alapjául szolgáló tulajdonságot, nagyban függ az őt közvetlenül körülvevő közegtől, hiszen a szervezeti környezet gazdagon kínálja azokat a társas kategóriákat, melyekbe az egyén besorolhatja önmagát.

Az önkategorizáció során nagy szerepe lehet azoknak a látható kategóriáknak, melyek esetében az egyén csoporttagsága egy életre szól, így például a bőrszínnek, a látható testi fogyatékoságnak vagy a nemnek. Mivel az egyén egyszerre több csoportnak is tagja lehet, a csoporttagság aktivizálódása, az egyes csoporttagságok hangsúlyosabb, vagy kevésbé hangsúlyos megjelenése több szociális és kognitív faktor eredőjeként alakul ki (Smith–Mackie 2001). Általánosságban elmondható, hogy az adott szervezeti kontextusban a kategória ritkasága határozza meg annak használatát, így például jellemző, hogy egy adott csoport nemi összetétele befolyásolja a nemnek, mint kategóriának a használatát: az adott szubkategória szerint alul-

reprezentált csoporttagok gyakrabban említik nemüket, mint identifikáló kategóriát (Smith–Mackie 2001). A hangsúly elsősorban a közvetlen környezetet jellemző arányokon és nem a tágabb társas környezeten van. A lokális körülmények változása maga után vonhatja a hangsúlyok eltolódását az egyik csoporttagságtól a másik felé, így az „én” és a „mások” definiálása, mint rugalmas, komparatív és viszonylagos kategória kezelendő (Ashforth–Mael 1989, 21. o.). Mehra és szerzőtársai (1998) szerint ha az egyén több szempontból is alulreprezentált csoportokhoz tartozik, például fekete nőként egy többségében fehérekből és nagyrészt férfiakból álló csoport tagja, akkor az azonosítás alapját (azaz hogy inkább nőként vagy inkább feketeként azonosítja önmagát) az adott társadalmi kategóriák ritkasága határozza meg. Az öndefiniálás és egy adott csoporttal való azonosulás azonban nemcsak az arányokon múlik. Ashfort és Mael (1989) olyan szervezeti helyzeteket ismertet, melyekben egy adott csoporttal való azonosulás erősödik, ide sorolva például a csoport presztízsét, vagy éppen a nem a csoporthoz tartozók jelenlétét. A csoporton kívüliek (*out-group*) jelenlétének észlelése, függetlenül attól, hogy azok milyen arányban vannak jelen, általában megerősíti a csoporthatárokat és elősegíti a belső csoport-homogenitás feltételezését (Ashforth–Mael 1989, 25. o.). Így például a nők jelenléte egy férfiak által dominált területen elősegítheti a férfiak azon viselkedési formáit, melyek a nemi különbségeket hangsúlyozzák (Kanter 1977). További csoportazonosulást elősegítő tényező, ha a csoportok közt versenyhelyzet alakul ki (így például egy szervezetben a „szűkösen rendelkezésre álló” magasabb pozícióért), mivel ezen szituációk élesebbé teszik a határokat és kiemelik a csoportok közti különbségeket (Smith–Mackie 2001).

Ha az egyén egy adott csoport tagjaként tekint magára, ez befolyásolja gondolkodását, a csoport tagjaival és a kívülállókkal szembeni viselkedését. A csoporttagság egyik jellemző következménye, hogy az egyén saját csoportját favorizálja, tagjait felértékeli a kívülállókkal (nem-csoporttagokkal) szemben (Smith–Mackie 2001). Kutatások azt is megerősítették, hogy a csoporttagok általában jobban emlékeznek azon információkra, melyek a csoportok közti különbségeket hangsúlyozzák, mint azokra, melyek a hasonlóságokat emelik ki (Ashforth–Mael 1989, 31. o.). A csoporttagság – az, hogy az egyén hogyan, milyen kategóriába tartozónak definiálja önmagát – nagyban befolyásolja kapcsolatainak, elsődlegesen az expresszív jellegű kontaktusainak kialakítását is. Mehra és szerzőtársai szerint (1998, 447. o.) az emberek identitásának és barát-választásának alapja a disztinktivitáson alapuló hasonlóság észlelése.

Mivel a szervezet számtalan lehetőséget biztosít az egyénnek a csoporttagság megválasztására, és ezen csoportok közti konfliktusok maguknak a csoportoknak a létéből eredeztethetők (Ashforth–Mael 1989, 31. o.), a szervezeteknek komoly erőfeszítéseket kell tenniük a demográfiai diverzitás és az integráció együttes megőrzésére.



### 4.3. A szervezeti hálózatok nemek szerinti különbségei

Több vizsgálat is született arra vonatkozóan, hogy a nem (a hasonlósági-elven alapuló választásokon kívül) mennyiben befolyásolja a kapcsolathálózatok alakulását a szervezetben. Elterjedt elképzelések szerint a férfiak jobban ki tudják használni az informális interakciókat a szervezeti előrelépés érdekében, míg a nők kevésbé tulajdonítanak jelentőséget az informális kapcsolatoknak, és inkább hagyatkoznak a formális struktúrára (Hennig–Jardim 1977). Más elképzelések szerint nemcsak arról van szó, hogy a nők kevésbé mozgósítják informális kapcsolataikat szervezeti céljaik elérése érdekében, hanem arról is, hogy a férfiak, mint a gazdasági szervezetek vezető rétegének többségi csoportja, kizárják a nőket ezekből a hálózatokból dominanciájuk fenntartása érdekében (Albrecht 1983). Kanter (1977) szerint ugyanakkor a férfiak és nők interakciós hálózatának szeparálódása, melyet Brass (1985) is bizonyított, egyszerűen a szervezeti környezet nagyfokú bizonytalanságából ered, ami azt eredményezi, hogy a feladatok hatékonyabb megoldása érdekében a szervezeti szereplők elsősorban a hozzájuk hasonlóakkal keresnek kapcsolatot, így a férfiak inkább férfiakkal, míg a nők elsősorban nőkkel tartanak fenn informális kapcsolatot. Ibarra (1992) kutatása azonban arra mutat rá, hogy a férfiak és nők eltérően alakítják szervezeti kontaktusaikat. Míg a férfiak mind expresszív, mind instrumentális kapcsolataiknak jellemzően férfiakat választanak, addig a nők, hogy maximalizálják mind az érzelmi, mind az instrumentális erőforrásokat, instrumentális hálózati kapcsolataiknak (tanácsadás és befolyás) inkább választanak férfiakat, míg expresszív kapcsolataiknak (barátság) nőket, ugyanakkor kommunikációs hálózatukban férfiak és nők kiegyensúlyozott arányban szerepelnek. Ibarra (1992) megjegyzi továbbá, hogy a férfiak kapcsolathálózatában a nagyobb fokú nem szerinti homofília nem jelent egyben magasabb multiplicitást is, azaz a férfiak más-más férfi kollégát választanak az eltérő kapcsolati tartalmaknak megfelelően.

A hálózatok nemek szerinti eltéréseit vizsgálva azt is kutatták, hogy vajon a nők vagy a férfiak azok, akik gyakrabban töltenek be központi pozíciót a hálózatokban, azaz kik a kiemelkedő, a fontos személyek, és van-e különbség e tekintetben a nemek között. A fontosság, központiség jelen esetben többféleképpen is értelmezhető: fontos hálózati alanyoknak tekinthetők egyrészt azok a személyek, akik a legnagyobb kapcsolati aktivitást mutatják, azaz akihez sokan kapcsolódnak, vagy ők tartanak fenn sok kapcsolatot. E két típusú kapcsolódást azért kell megkülönböztetni, mert a kapcsolati választások sok esetben nem szimmetrikusak, egyes embereket sokan vallanak barátjuknak, vagy tisztelnek szakmai hozzáértésükért, ugyanakkor ők nem feltétlenül viszonzózzák ezeket a választásokat. Ilyen esetekben azt is érdemes megvizsgálni, vajon a „választókat” hányan választják, azaz ha A személyt olyan B személy jelöli barátjának, akit sokan választanak, A-t nagyobb presztízsűnek, fontosabbnak tekintjük, mint egy olyan esetben, mikor egy kevésbé népszerű B választja A-t (Wasserman–Faust 1994). Azokat is tekinthetjük jó pozícióban lévőnek, akik gyorsan el tudnak érni más személyeket, így információgyűjtésnél nem kell távoli

(csak más személyeken keresztül elérhető) kapcsolatokra hagyatkozniuk, kockáztatva az információ torzulását. Ugyancsak kedvező pozíciójúak lehetnek azok, akik hálózatmegszakító helyzetben vannak, azaz akiket kivonva a hálózatból a háló több komponensre bomlana, mint amennyit eredetileg tartalmazott. A különböző koncepcióknak megfelelően többféle centralitás és presztízs mutató is számítható, gyakori, hogy a kutatók több mutatóval is jellemzik a hálózati alanyok helyzetét.

Egy lehetséges elképzelés szerint azok az emberek a kíváncsú kapcsolati célpontok, azaz azok töltenek be központi szerepet a hálózatokban, akik magasabb iskolázottsággal, több tapasztalattal és szervezeti tudással, valamint nagyobb szakértelemmel, egyszerűen több emberi tőkével rendelkeznek. Mivel a nők esetlegesen kevesebb emberi tőkét halmoznak fel, kevésbé kíváncsúak a hálózati kapcsolatok szempontjából, így nagyobb valószínűséggel töltenek be marginális pozíciót. Ennek azonban részben ellentmondanak Brass (1985) vizsgálatai, aki arra mutatott rá, hogy a nők éppúgy betöltenek központi helyet az interakciós hálózatokban, mint a férfiak (különösen, ha arányuk a szervezetben a férfiakéhoz viszonyítva kiegyensúlyozott), de nem a „megfelelő” hálózatokban, azaz nem a domináns koalíciót<sup>3</sup> is magukba foglaló interakciókban, így őket kevésbé tartják befolyásos személyiségeknek<sup>4</sup>.

#### 4.4. Összetétel-hatások a szervezetben

A munkaszervezetek, vagy azok aleggységeinek, illetve szervezeti szintjeinek nemi összetétele több csoportközi társas interakciót vizsgáló kutatás vizsgálati kérdése volt. A Kanter (1977) nevéhez köthető „jelkép” (*token*) szituáció, mely a számbeli alulreprezentáltság következménye, a kisebbségi csoport nagyfokú „láthatóságához”, a többségi csoport kritikus megfigyeléséhez, illetve a csoportközi interakciók számának csökkenéséhez vezet. További kutatások azonban kiemelték, hogy a *jelkép* szituáció működési mechanizmusait a csoportok státusza is befolyásolja, így a magasabb státuszú kisebbségi csoport (pl. a férfiak) nem feltétlenül szembesül az alacsonyabb státuszú többségi csoport ellenséges viselkedésével, és a kommunikációs láncokból való kizárással (Fairhurst–Snaveley 1983). Hasonló következtetésre jutott Wharton és Baron (1987), akik különböző nemi összetételű munkaszervezetekben vizsgálták a nemi szegregáció hatását a férfi munkatársak mentális „jólétére”. Kutatásuk azt igazolta, hogy a férfiak inkább elégedettek munkájukkal, és nagyobb

<sup>3</sup> Egy olyan csoport, melynek tagjai a szervezeti hierarchia magas szintjén helyezkedtek el és akiket a legtöbbször befolyásos személynek ismernek el (Brass 1985)

<sup>4</sup> A nem mellett nyilvánvalóan számtalan más demográfiai vagy egyéb jellemző is befolyásolhatja a hálózati pozíciót, így például a kor, a szervezetben eltöltött idő vagy éppen a személyiségjegyek. Mehra, Kilduff és Brass (2001) vizsgálata arra mutatott rá, hogy a személyiség típusa hatással lehet az egyén hálózati helyzetére. Vizsgálatuk középpontjában az olyan nyitott személyiségű emberek álltak, akik kapcsolataik során folyamatosan figyelik, és stratégiaileg manipulálják énjük mások előtti megjelenését. Vizsgálatuk eredményei azt igazolták, hogy az ilyen személyiségjeggyel rendelkezők inkább foglalnak el központi helyet a társadalmi kapcsolathálózatokban, sőt az idő előrehaladtával pozíciójuk egyre központibb lesz (Mehra és szerzőtársai 2001, 140. o.).

önbizalomról számolnak be mind a férfiak, mind a nők által dominált munkahelyeken (elégedettségük a nők által dominált egységekben valamivel magasabb), ugyanakkor a kiegyensúlyozott nemi arányokkal jellemezhető munkahely csökkenti a munkájukkal való általános elégedettséget. Az eredmények azt mutatják, hogy a kiegyensúlyozottabb nemi összetétel korlátozhatja a férfiak és nők közti interakciókat, így a munkacsoportok kiegyensúlyozott nemi arányainak elérésére törekvő stratégiák akár károsak is lehetnek, ha nem járnak együtt az elkülönülő nemi csoportok közti kontaktusok minőségi és mennyiségi növelését célzó beavatkozásokkal. Ugyanerre a következtetésre jut Brass (1985) is, aki úgy véli, hogy a szervezetnek az integrált munkacsoportok kialakítására kell törekednie, összekapcsolva az egymástól elkülönülten működő férfi és női interakciós hálózatokat, mert ez nagyobb produktivitást és hatékonyságot biztosít mind az egyének, mind a szervezet számára.

## 5. Összegzés

A network szemléletmód lehetőséget ad arra, hogy az egyéni döntéseket, cselekvéseket és eredményeket tágabb perspektívában, a társadalmi kapcsolatok rendszerébe ágyazva szemléljük és kezeljük. A korai életszakaszokban detektálható hálózati formációk nemek szerinti különbségei befolyásolhatják az egyének felnőttkori kapcsolati rendszereit, lehetőségeket biztosítva és korlátokat is jelentve számukra hozzájárulhatnak (sok más tényező mellett) az eltérő élethelyzetek kialakulásához, melyek egy ismétlődő spirálban visszahatnak az egyének kapcsolati köreire. Az emberek a szervezetbe lépve nem vetkőzik le a „külvilágból” hozott kapcsolati tapasztalataikat, preferenciáikat, készségeiket, így szervezeti viselkedésük ezek által is meghatározott. A kapcsolatháló elemzés megközelítésmódja és módszertani eszköztára értékes elemekkel gazdagíthatja a szervezet belső működési folyamatainak vizsgálatát. A hálózat-kutatók hisznek abban, hogy e megközelítés magában hordozza a régóta vizsgált problémák új megvilágításba helyezésének képességét, így tovább bővítheti a szervezeten belüli nemi különbségek vizsgálati repertoárját.

### *Felhasznált irodalom:*

- Albert F. – Dávid B. 1999: A bizalmas kapcsolatokról. [www.tarki.hu/research/monitor/monitor99/m99fej42.pdf](http://www.tarki.hu/research/monitor/monitor99/m99fej42.pdf). Letöltve: 2003. május 21.
- Albrecht, S. L. 1983: Informal Interaction Patterns of Professional Women. In Gordon, J. R. (ed.): *A Diagnostic Approach to Organizational Behavior*. Allyn and Bacon, Boston.
- Ashforth, B. E. – Mael, F. 1989: Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Management Review*, 14, 1, 20-39. o.

- Benenson, J. F. 1993: Greater Preference Among Females Than Males for Dyadic Interaction in Early Childhood. *Child Development*, 64, 2, 544-555. o.
- Blau, P. M. 1977: *Inequality and Heterogeneity: A Primitive Theory of Social Structure*. Free Press, New York.
- Blau, P. M. 1989: Structures of Social Positions and Structures of Social Relations. In Turner, J. (ed.): *Theory Building in Sociology*. Sage, London.
- Brass, D. J. 1985: Men's and Women's Networks: A Study of Interaction Patterns and Influence in an Organization. *Academy of Management Journal*, 28, 2, 327-343. o.
- Cole M. – Cole, S. R. 2001: *Fejlődéslélektan*. Osiris, Budapest.
- Eder, D. – Hallinan, M. T. 1978: Sex Differences in Children's Friendship. *American Sociological Review*, 43, 2, 237-250. o.
- Fairhurst, G. T. – Snively, B. K. 1983: A Test of the Social Isolation of Male Tokens. *Academy of Management Journal*, 26, 2, 353-361. o.
- Granovetter, M. 1996: A gazdasági intézmények társadalmi megformálása: a beágyazottság problémája. In Lengyel Gy. – Szántó Z. (szerk.): *A gazdasági élet szociológiája*. Aula, Budapest.
- Hallinan, M. T. – Hutchins, E.E. 1980: Structural Effects on Dyadic Change. *Social Forces*, 59, 1, 225-245. o.
- Heider, F. 1946: Attitudes and Cognitive Organization, *Journal of Psychology*, 21, 1, 107-112. o.
- Hennig, M. – A. Jardim 1977: *The Managerial Woman*. Anchor Press/Doubleday, New York.
- Ibarra, H. 1992: Homophily and Differential Returns: Sex Differences in Network Structure and Access in an Advertising Firm. *Administrative Science Quarterly*, 37, 3, 422-447. o.
- Kanter, R. M. 1977: *Men and Women of the Corporation*. Basic Books, New York.
- Knoke, D. – Kuklinski, J. H. 1982: *Network Analysis*. Sage, Beverly Hills.
- La Freniere, P. – Strayer, F. F. – Gauthier, R. 1984: The Emergence of Same-Sex Affiliative Preferences among Preschool Peers: A Developmental/Ethnological Perspective. *Child Development*, 55, 5, 1958-1965. o.
- Lever, J. 1978: Sex Differences in the Complexity of Children's Play and Games. *American Sociological Review*, 43, 4, 471-483. o.
- Lincoln, J. R. – Miller, J. 1979: Work and Friendship Ties in Organizations: A Comparative Analysis of Relational Networks. *Administrative Science Quarterly*, 24, 2, 181-199. o.
- Marsden, P. V. 1991: Az amerikaiak fontos beszélgetési hálózatai. In Angelusz R. – Tardos R. (szerk.): *Társadalmak rejtett hálózata*. MKI, Budapest.
- McPerson, J. M. – Smith-Lovin, L. 1987: Homophily in Voluntary Organizations: Status Distance and the Composition of Face-to-Face Groups. *American Sociological Review*, 52, 3, 370-379. o.

- Mehra, A. – Kilduff, M. – Brass, D. J. 1998: At the Margins: A Distinctiveness Approach to the Social Identity and Social Networks of Underrepresented Groups. *Academy of Management Journal*, 41, 4, 441-452. o.
- Mehra, A. – Kilduff, M. – Brass, D. J. 2001: The Social Networks of High and Low Self-monitors: Implications for Workplace Performance. *Administrative Science Quarterly*, 46, 1, 121-146. o.
- Smith, E. R. – Mackie, D. M. 2001: *Szociálpszichológia*. Osiris, Budapest.
- Smith-Lovin, L. – McPherson, J. M. 1993: You Are Who You Know: A Network Approach to Gender. In England, P. (ed.): *Theory on Gender/Feminism on Theory*. Aldine de Gruyter, New York, 223-251. o.
- Stokes, J. – Levin, I. 1986: Gender differences in predicting loneliness from social network characteristics. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 5, 1069-1074. o.
- Utasi, Á. 1991: Az interperszonális kapcsolatok néhány nemzeti sajátossága. In Utasi Á, (szerk): *Társas kapcsolatok*. Gondolat, Budapest.
- Wagner, W. G. – Pfeffer, J. – O'Reilly, C.A. 1984: Organizational Demography and Turnover in Top-Management Groups. *Administrative Science Quarterly*, 29, 1, 74-92. o.
- Wasserman, S. – Faust, K. 1994: *Social Network Analysis: Methods and Applications*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Wellman, B. 1985: Domestic Work, Paid Work, and Net Work. In Duck, S. – Perlman, D. (eds.): *Understanding Personal Relationships*. Sage, London.
- Wharton, A. S. – Baron, J. N. 1987: So Happy Together? The Impact of Gender Segregation on Men at Work. *American Sociological Review*, 52, 5, 574-587. o.